

S K R I P S I

PENGARUH KOMITMEN PROFESIONALISME DAN MOTIVASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA EKSTERNAL AUDITOR

*Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial*



OLEH :

FAHIMA

NIM: 10473026175

JURUSAN AKUNTANSI

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2009**

ABSTRAKSI

PENGARUH KOMITMEN PROFESIONALISME DAN MOTIVASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA EKSTERNAL AUDITOR

Oleh : FAHIMA

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris bagaimana pengaruh komitmen profesionalisme dan motivasi diri terhadap kepuasan kerja seorang eksternal auditor. Profesionalisme itu sendiri terbagi atas lima dimensi, yaitu hubungan dengan sesama profesi, kebutuhan untuk mandiri, keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi, dedikasi pada profesi dan kewajiban sosial.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang auditor yang terdapat pada 7 KAP di Kota Pekanbaru.

Penelitian ini menggunakan regresi linear dengan menggunakan metode enter, dimana komitmen profesionalisme dan motivasi diri sebagai variabel independen sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa secara parsial variabel independen komitmen profesional menyatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja seorang eksternal auditor dengan t tabel sebesar $1,690 > t$ hitung sebesar $-1,668$, sedangkan variabel independen motivasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja seorang eksternal auditor dengan t tabel sebesar $1,690 < t$ hitung sebesar $1,871$. Sedangkan secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dengan diperoleh F hitung sebesar $2,050 < F$ tabel sebesar $4,121$ dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,145$ berada diatas $0,05$.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa hanya $11,4\%$ variabel kepuasan kerja seorang eksternal auditor dipengaruhi oleh komitmen profesionalisme dan motivasi diri. Angka tersebut tidak cukup kuat untuk membuktikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen karena berada jauh dibawah 50% . Sedangkan sisanya sebesar 89% dipengaruhi sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pengenalan diri, pengendalian diri, empati, kondisi lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya.

Kata Kunci : Komitmen profesionalisme, motivasi diri dan kepuasan kerja seorang eksternal auditor.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	
I.1. Latar Belakang Masalah.....	1
I.2. Rumusan Masalah	4
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
I.4. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TELAAH PUSTAKA	
II.1. Tinjauan Pustaka.....	7
II.2. Hipotesis	25
II.3. Variabel Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
III.2. Jenis dan Sumber Data	26
III.3. Metode Pengumpulan Data	27
III.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	27

III.5. Analisis Data	27
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
IV.1. Gambaran Umum Plaza Sukaramai Kota Pekanbaru.....	29
IV.2. Gambaran Umum Toko Emas di Plaza Sukaramai Kota Pekanbaru	30
IV.2.1 Sejarah Berdirinya Toko Emas EMASC di Plaza Sukaramai Kota Pekanbaru..	30
IV.2.2.Struktur Organisasi Perusahaan	34
IV.2.3.Gambaran Keadaan Enam Toko Emas EMASC Dalam Tabel...	35
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
V.1. Analisis Kinerja Karyawan.....	50
V.2. Faktor Yang Menyebabkan Variatif	66
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
VI.1. Kesimpulan.....	77
VI.2. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah`

Dalam melaksanakan audit, profesi auditor mempunyai posisi yang unik dibandingkan dengan profesi lain. Sebagai contoh misalnya profesi pengacara, mereka bekerja dan dibayar untuk kepentingan yang memberikan “fee”. Profesi auditor melaksanakan audit bukan hanya untuk kepentingan yang memberikan tersebut tetapi juga untuk pihak ketiga yang mempunyai kepentingan terhadap laporan keuangan klien yang diaudit. Pihak ketiga itu meliputi pemegang saham, pemerintah, kreditur, dan lembaga-lembaga keuangan lain. Auditor mendapat kepercayaan dari klien dan pihak ketiga untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disajikan oleh klien.

Kemungkinan dapat terjadi bahwa tujuan dan kepentingan manajemen perusahaan dalam menyiapkan dan menyajikan laporan keuangan bertentangan dengan tujuan dan kepentingan pihak-pihak tertentu yang menggunakan laporan audit tersebut. Sehubungan dengan posisi yang unik tersebut, maka auditor dituntut dapat mempertahankan kepercayaan yang telah mereka terima dari klien dan pihak ketiga dengan cara mempertahankan independensinya. Dalam memberikan pendapat terhadap kewajaran laporan keuangan klien yang diauditnya, auditor harus bersikap independen terhadap tujuan dan kepentingan klien, para pemakai laporan keuangan maupun diri mereka sendiri. Auditor harus

bisa membuat suatu keputusan berdasarkan bukti yang diperoleh tanpa dipengaruhi oleh pihak lain.

Dalam perkembangan usahanya, baik perusahaan perorangan maupun berbagai perusahaan dalam bentuk hukum yang lain tidak dapat menghindarkan diri dari penarikan dana pihak luar yang tidak selalu dalam bentuk penyertaan modal dari investor, tetapi juga berupa pinjaman dari kreditur. Dengan demikian, pihak-pihak yang berkepentingan terhadap laporan keuangan perusahaan tidak lagi hanya terbatas pada para pemimpin perusahaan, tetapi meluas kepada para investor dan kreditur serta calon investor dan calon kreditur.

Pihak-pihak luar perusahaan memerlukan informasi mengenai perusahaan untuk pengambilan keputusan tentang hubungan mereka dengan perusahaan. Umumnya mereka mendapatkan informasi dari laporan keuangan yang disajikan oleh pihak manajemen. Dengan demikian, terdapat dua kepentingan yang berlawanan dalam situasi seperti yang diuraikan diatas. Di satu pihak, manajemen perusahaan ingin menyampaikan informasi mengenai pertanggung jawaban pengelolaan dana yang berasal dari pihak luar, di pihak lain, pihak luar perusahaan ingin memperoleh informasi yang handal dari manajemen perusahaan mengenai pertanggung jawaban terhadap dana yang mereka investasikan. Adanya dua kepentingan ini mengakibatkan timbul dan berkembangnya profesi akuntan publik.

Di era globalisasi, dimana bisnis tidak lagi mengenal batas negara, kebutuhan akan adanya pemeriksaan laporan keuangan oleh auditor eksternal tidak dapat dielakkan lagi, karena sudah menjadi kebutuhan utama bagi pengambil

keputusan sebelum mereka mengambil keputusan. Auditor menjadi profesi yang diharapkan oleh banyak orang untuk meletakkan kepercayaan pada pemeriksaan dan pendapat yang diberikan.

Awal dekade ini isu mengenai profesi auditor marak diperbincangkan menyusul banyaknya skandal akuntansi yang terjadi pada perusahaan-perusahaan besar di dunia seperti Enron Corp, Xerox Corp, WorldCom hingga Walt Disney. Arthur Andersen, merupakan Kantor Akuntan Publik *The Big Six* yang melakukan audit terhadap laporan keuangan Enron Corp. Arthur Andersen dituding tidak hanya melakukan manipulasi laporan keuangan Enron, akan tetapi hampir semua klien yang berada dalam naungannya (Majalah Auditor, 2002 : 8). Adanya kasus-kasus yang melibatkan auditor tersebut mengakibatkan komitmen profesional seorang auditor semakin dipertanyakan dimana kode etik profesional telah dilanggar.

Auditor eksternal yang memiliki pandangan profesional yang tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan. Untuk menjalankan peranannya yang menuntut tanggung jawab yang semakin meluas, auditor eksternal harus mempunyai wawasan yang luas. Dalam perencanaan audit, auditor eksternal antara lain harus mempertimbangkan masalah penetapan tingkat resiko pengendalian yang direncanakan dan pertimbangan awal tingkat materialitas untuk tujuan audit. *The Financial Accounting Standard Board* (FASB) menerbitkan pedoman yang membahas tentang materialitas. Dalam pedoman tersebut dijelaskan bahwa tidak ada standar umum untuk materialitas

yang dapat diformulasikan dalam rekening semua pertimbangan yang masuk kedalam kebijakan karena pengalaman auditor.

Fenomena yang banyak akhir-akhir terjadi adalah banyaknya staf auditor mengundurkan diri pada saat masa kerjanya masih baru beberapa tahun. Pekerjaan sebagai auditor hanya dijadikan batu loncatan untuk beralih ke karir lain. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bisa berasal dari diri auditor itu sendiri seperti faktor komitmen. Komitmen adalah salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan, namun tidak sedikit auditor belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh (Media Akuntansi : 2004).

Salah satu komitmen yang harus dimiliki oleh auditor adalah komitmen profesional. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin : 1990 dalam Trisnaningsih : 2004). Sebagai suatu profesi, ciri utama auditor adalah kesediaan menerima tanggung jawab terhadap kepentingan masyarakat dan pihak-pihak yang dilayani. Agar dapat mengemban tanggung jawab ini secara efektif, auditor perlu memelihara standar perilaku yang tinggi dan memiliki standar praktik pelaksanaan pekerjaan yang handal (SPAI, 2004 : 1).

Dengan dimilikinya komitmen profesional yang tinggi pada diri seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat mendorong adanya iklim kerja yang mendukung auditor untuk mencapai prestasi yang nantinya dapat menciptakan kepuasan kerja auditor itu sendiri. Kepuasan kerja dianggap sangat penting karena adanya biaya akibat ketidakpuasan (*dissatisfaction*) dalam

employee turnover, *absenteeism* dan kinerja pekerjaan (Beck : 2000 dalam Puspitasari : 2005).

Selain komitmen profesional, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mendorong sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terlibat dalam membentuk *goal congruence*. Motivasi yang membuat sumber daya manusia melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Motivasi juga membuat sumber daya manusia meraih kepuasan (*satisfaction*) dalam pekerjaan mereka. Kebanggaan atas apa yang telah dicapai sehingga menimbulkan rasa puas (*satisfy*), dapat pula disebut sebagai motivasi (Puspitasari : 2005). Saat ini, motif yang sering dipelajari dan mendominasi studi dan aplikasi bidang perilaku organisasi adalah motif sekunder. Beberapa motif sekunder yang penting antara lain adalah kekuasaan, pencapaian atau prestasi dan afiliasi atau seperti yang umum digunakan saat ini adalah *n Pow (need for power)*, *n Ach (need for achievement)* dan *n Aff (need for affiliation)*. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja. Namun demikian, tidak hanya motivasi saja yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja.

Penelitian mengenai komitmen profesional dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor dianggap sebagai topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut karena adanya ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang diantaranya dilakukan oleh Aranya *et.al* pada tahun 1982 dan Sri Trisnaningsih pada tahun 2003 dan 2004. Sama seperti penelitian Diah Wijayanti (2008) sebelumnya yaitu dengan menambahkan motivasi sebagai

variabel motivasi, peneliti tertarik untuk mencoba menganalisis kembali pengaruh komitmen profesional dan motivasi terhadap kepuasan kerja tetapi berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini tidak menjadikan komitmen organisasional karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan auditor eksternal sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian Diah Wijayanti (2008) mendukung temuan Trisnaningsih (2004) yaitu bahwa variabel komitmen profesional dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan pendidik di Surabaya.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis memberi judul penelitian ini yaitu : **“Pengaruh Komitmen Profesionalisme dan Motivasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Eksternal Auditor”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, diwujudkan dalam pertanyaan peneliti sebagai berikut :

1. Apakah komitmen profesionalisme dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang eksternal auditor?
2. Apakah motivasi diri dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang eksternal auditor?

C. Tujuan Penelitian

Secara spesifik tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara empiris bagaimana pengaruh komitmen profesionalisme terhadap kepuasan kerja seorang eksternal auditor.

2. Untuk mengetahui secara empiris bagaimana pengaruh motivasi diri terhadap kepuasan kerja seorang eksternal auditor.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan kepada eksternal auditor tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerjanya.
2. Bagi penulis, bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan wawasan serta pemahaman mengenai pengaruh komitmen profesional dan motivasi terhadap kepuasan kerja seorang eksternal auditor.
3. Untuk dijadikan referensi bagi peneliti dengan topik yang sama pada masa yang akan datang.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan akan dilakukan sesuai dengan kerangka skripsi dengan uraian pokok dari masing-masing bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian yang akan berguna bagi penulis dan pihak lain, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Merupakan bab yang berisikan teori yang menjelaskan tentang pengertian auditing, perbedaan auditing dengan akuntansi, komitmen profesionalisme, pengertian motivasi dan pengaruh komitmen

profesional dan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja seorang eksternal auditor.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan tentang populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan uji asumsi klasik.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan mengenai statistik deskriptif, hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis data penelitian, analisis asumsi klasik, analisis hasil penelitian, pengolahan data serta pengujian hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup dalam bagian ini disajikan kesimpulan hasil-hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran bagi peneliti pada topik yang dimasa yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Auditing

Auditing adalah proses pemeriksaan terhadap laporan keuangan perusahaan klien yang dilakukan oleh seseorang yang independen dan kompeten.

Audit dalam bentuk umum adalah :

Proses pengumpulan dan pengevaluasian bahan bukti tentang informasi yang dapat diukur mengenai suatu entitas ekonomi yang dilakukan seseorang yang kompeten dan independen untuk dapat menentukan dan melaporkan kesesuaian informasi dimaksud dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Auditing seharusnya dilakukan oleh seseorang yang independen dan kompeten.

Pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Konrath (2002:5) “suatu proses sistematis untuk secara objektif mendapatkan dan mengevaluasi bukti mengenai asersi tentang kegiatan dan kejadian ekonomi untuk meyakinkan tingkat keterkaitan antara asersi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan”.

Menurut Alvin A.Arens, (2003:11) “*Accumulation and evolution of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person*”.

Menurut Sukrisno Agoes (2004:3) “Suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuanganyang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan pembukuan dan

bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut”.

Namun definisi ini dapat di simpulkan dengan lebih rinci lagi, bahwa definisi auditing adalah (Mulyadi, 2002:9) :

Suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pihak yang berkepentingan.

Dari definisi auditing tersebut, terdapat unsur – unsur penting, yaitu:

1) Suatu proses sistematis

Auditing merupakan suatu proses sistematis, yaitu berupa suatu rangkaian langkah atau prosedur yang logis, berangka dan terorganisasi, dan bertujuan.

2) Untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif.

Proses sistematis tersebut ditujukan untuk memperoleh bukti yang mendasari pernyataan yang dibuat oleh individu atau badan usaha, serta untuk mengevaluasi tanpa memihak atau berprasangka terhadap bukti-bukti tersebut.

3) Menetapkan tingkat kesesuaian.

Pengumpulan bukti mengenai pernyataan dan evaluasi terhadap hasil pengumpulan bukti tersebut dimaksudkan untuk menetapkan kesesuaian pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan. Tingkat kesesuaian

antara pernyataan dengan kriteria tersebut kemungkinan dapat dikuantifikasikan, kemungkinan pula bersifat kualitatif.

4) Kriteria yang telah ditetapkan

Kriteria atau standar yang dipakai sebagai dasar untuk menilai pernyataan (yang berupa hasil proses akuntansi) dapat berupa :

- a. Pengaturan yang ditetapkan oleh suatu badan legislatif.
- b. Anggaran atau ukuran prestasi lain yang ditetapkan oleh manajemen.
- c. Prinsip akuntansi berterima umum (*generally accepted accounting principles*).

5) Penyampaian hasil

Penyampaian hasil auditing sering disebut dengan attestasi (*attestation*). Penyampaian hasil ini dilakukan secara tertulis dalam bentuk laporan audit (audit report). Atestasi dalam bentuk laporan tertulis ini dapat menaikkan atau menurunkan tingkat kepercayaan pemakai informasi atas asersi yang dibuat oleh pihak diaudit.

6) Pemakai yang berkepentingan

Dalam dunia bisnis, pemakai yang berkepentingan terhadap laporan audit adalah para pemakai informasi keuangan seperti pemegang saham, manajemen, investor, organisasi buruh, dan kantor pelayanan pajak.

Tan dan Alison, yang membagi kualitas hasil pekerjaan audit berdasarkan tingkat kompleksitasnya, yaitu kualitas hasil kerja untuk jenis pekerjaan dengan kompleksitas rendah, sedang dan tinggi serta menambahkan variabel kemampuan

pemecahan masalah sebagai salah satu variabel yang juga mempengaruhi interaksi akuntabilitas individu dengan kualitas hasil pekerjaannya.

Untuk kompleksitas kerja yang rendah, akuntabilitas tidak mempengaruhi kualitas hasil pekerjaan individu. Untuk kompleksitas kerja yang menengah atau lebih rumit, akuntabilitas dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan jika didukung dengan pengetahuan yang tinggi. Sedangkan untuk kompleksitas kerja yang sangat tinggi, akuntabilitas dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan jika didukung dengan pengetahuan dan kemampuan memecahkan masalah yang tinggi.

Prosedur audit meliputi langkah-langkah yang harus dilakukan oleh auditor dalam melakukan audit. Prosedur audit ini sangat diperlukan bagi asisten agar tidak melakukan penyimpangan dan dapat bekerja secara efisien dan efektif. Kualitas kerja dari auditor dapat diketahui dari seberapa jauh auditor menjalankan prosedur-prosedur audit yang tercantum dalam program audit.

Selain prosedur auditing ada standar auditing yang berkaitan dengan kriteria atau ukuran mutu kinerja audit, dan berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dengan menggunakan prosedur yang ada. Standar auditing terdiri dari 10 yang dikelompokkan kedalam 3 bagian, diantaranya standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan. Dalam banyak hal, standar-standar tersebut saling berhubungan dan saling bergantung satu dengan lainnya. “materialitas” dan “resiko audit” melandasi penerapan semua standar auditing, terutama standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan.

a) STANDAR UMUM

Standar umum bersifat pribadi dan berkaitan dengan persyaratan auditor dan mutu pekerjaannya. Standar umum ini mencakup tiga bagian, yaitu :

1. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.

Dalam melaksanakan audit sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dari pendidikan formal ditambah dengan pengalaman-pengalaman dalam praktik audit dan menjalani pelatihan teknis yang cukup. Asisten junior yang baru masuk dalam karir auditing harus memperoleh pengalaman profesionalnya dengan mendapatkan supervisi yang memadai dan review atas pekerjaannya dari atasannya yang lebih berpengalaman.

Pelatihan yang dimaksudkan disini, mencakup pula pelatihan kesadaran untuk secara terus-menerus mengikuti perkembangan yang terjadi dalam bidang bisnis dan profesinya. Auditor harus mempelajari, memahami, dan menerapkan ketentuan-ketentuan baru dalam prinsip akuntansi dan standar auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia.

2. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dan sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.

Standar ini mengharuskan seorang auditor bersikap independen, yang artinya seorang auditor tidak mudah dipengaruhi, karena pekerjaannya untuk kepentingan umum. Kepercayaan masyarakat umum atas independensi sikap

auditor independen sangat penting bagi perkembangan profesi akuntan publik. Untuk menjadi independen, seorang auditor harus secara intelektual jujur.

Profesi akuntan publik telah menetapkan dalam Kode Etik Akuntan Indonesia, agar anggota profesi menjaga dirinya dari kehilangan persepsi independensi dari masyarakat. Independensi secara intrinsik merupakan masalah mutu pribadi, bukan merupakan suatu aturan yang dirumuskan untuk dapat diuji secara objektif. BAPEPAM juga dapat menetapkan persyaratan independensi bagi auditor yang melaporkan tentang informasi keuangan yang akan diserahkan, yang mungkin berbeda dari Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

3. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.

Penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan seksama menekankan tanggung jawab setiap profesional yang bekerja dalam organisasi auditor. Selain itu juga menyangkut apa yang dikerjakan auditor dan bagaimana kesempurnaan pekerjaannya tersebut. Seorang auditor harus memiliki tingkat keterampilan yang umumnya dimiliki oleh auditor pada umumnya dan harus menggunakan keterampilan tersebut dengan “kecermatan dan keseksamaan yang wajar”. Untuk itu, auditor dituntut untuk memiliki skeptisme profesional dan keyakinan yang memadai dalam mengevaluasi bukti audit.

b) STANDAR PEKERJAAN LAPANGAN

Standar pekerjaan lapangan terdiri dari tiga, yaitu:

1. Pekerjaan harus direncanakan dengan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.

Poin ini menjelaskan bahwa, penunjukan auditor independen secara dini akan memberikan banyak manfaat bagi auditor maupun klien. Penunjukan secara dini memungkinkan auditor merencanakan pekerjaannya sedemikian rupa sehingga pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan cepat dan efisien serta dapat menentukan seberapa jauh pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan sebelum tanggal neraca.

2. Pemahaman memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.

Untuk semua auditor harus memperoleh pemahaman tentang pengendalian internal yang memadai untuk merencanakan audit dengan melaksanakan prosedur untuk memahami desain pengendalian yang relevan dengan audit atas laporan keuangan, dan apakah pengendalian intern tersebut dioperasikan. Setelah memperoleh pemahaman tersebut, auditor menaksir risiko pengendalian untuk asersi yang terdapat dalam saldo akun, golongan transaksi, dan komponen pengungkapan dalam laporan keuangan. Kemudian, auditor dapat mencari pengurangan lebih lanjut risiko pengendalian taksiran untuk asersi tertentu. Auditor menggunakan pengetahuan yang dihasilkan dari pemahaman atas pengendalian intern dan tingkat risiko pengendalian taksiran dalam menentukan sifat, saat dan luas pengujian substantif untuk asersi laporan keuangan.

3. Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar memahami untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan auditan.

Sebagian besar pekerjaan auditor independen dalam rangka memberikan pendapat atas laporan keuangan terdiri dari usaha untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti audit. Bukti audit sangat bervariasi pengaruhnya terhadap kesimpulan yang ditarik oleh auditor independen dalam rangka memberikan pendapat atas laporan keuangan auditan. Relevansi, objektivitas, ketepatan waktu, dan keberadaan bukti lain yang menguatkan kesimpulan, seluruhnya berpengaruh terhadap kompetensi bukti.

c) STANDAR PELAPORAN

Standar pelaporan terdiri dari empat item, diantaranya:

1. Laporan audit harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Standar pelaporan pertama ini tidak mengharuskan untuk menyatakan tentang fakta (statement of fact), namun standar tersebut mengharuskan auditor untuk menyatakan suatu pendapat mengenai apakah laporan keuangan telah disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi tersebut. Prinsip akuntansi berlaku umum atau “generally accepted accounting principles” mencakup konvensi, aturan dan prosedur yang diperlukan untuk membatasi praktik akuntansi yang berlaku umum di wilayah tertentu dan pada waktu tertentu.

2. Laporan auditor harus menunjukkan, jika ada ketidak konsistenan penerapan prinsip akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.

Standar ini juga disebut dengan standar konsistensi. Standar konsistensi menuntut auditor independen untuk memahami hubungan antara konsistensi dengan daya banding laporan keuangan. Kurangnya konsistensi penerapan prinsip akuntansi dapat menyebabkan kurangnya daya banding laporan keuangan. Standar ini bertujuan untuk memberikan jaminan bahwa jika daya banding laporan keuangan diantara kedua periode dipengaruhi secara material oleh perubahan prinsip akuntansi, auditor akan mengungkapkan perubahan tersebut dalam laporannya. Caranya, dengan menambahkan paragraf penjelasan yang disajikan setelah paragraf pendapat.

3. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.

Penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum di Indonesia mencakup dimuatnya pengungkapan informatif yang memadai atas hal-hal material, diantaranya bentuk, susunan, dan isi laporan keuangan serta catatan atas laporan keuangan. Auditor harus selalu mempertimbangkan apakah masih terdapat hal-hal tertentu yang harus diungkapkan sehubungan dengan keadaan dan fakta yang diketahuinya pada saat audit.

Dalam mempertimbangkan cukup atau tidaknya pengungkapan, auditor menggunakan informasi yang diterima dari kliennya atas dasar kepercayaan bahwa auditor akan merahasiakan informasi tersebut. Tanpa kepercayaan, auditor akan sulit untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menyatakan pendapat atas laporannya.

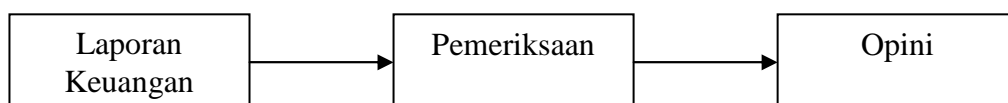
4. Laporan auditor harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan. Jika pendapat secara keseluruhan tidak dapat diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam hal nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, maka laporan auditor harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat pekerjaan audit yang dilaksanakan, jika ada, dan tingkat tanggung jawab yang dipikul oleh auditor.

Tujuan standar pelaporan ini adalah untuk mencegah salah tafsir tentang tingkat tanggung jawab yang dipikul oleh akuntan bila namanya dikaitkan dengan laporan keuangan. Seorang akuntan dikaitkan dengan laporan keuangan jika ia mengizinkan namanya dalam suatu laporan, dokumen, atau komunikasi tertulis yang berisi laporan tersebut. Bila seorang akuntan menyerahkan kepada kliennya atau pihak lain suatu laporan keuangan yang disusunnya atau dibantu penyusunannya, maka ia juga dianggap berkaitan dengan laporan keuangan tersebut, meskipun ia tak mencantumkan namanya dalam laporan tersebut.

B. Perbedaan antara Auditing dan Akuntansi

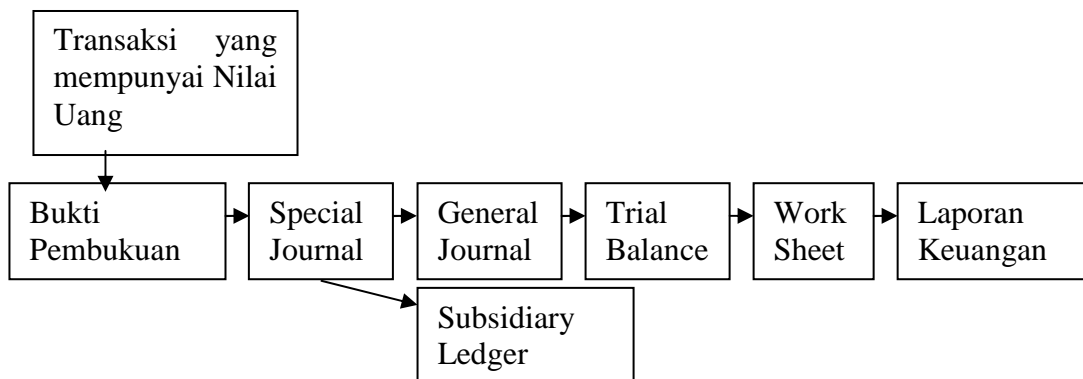
Menurut (Soekrisno, Agoes 2005:8) perbedaan auditing dengan akuntansi dapat digambarkan sebagai berikut:

Proses Auditing :

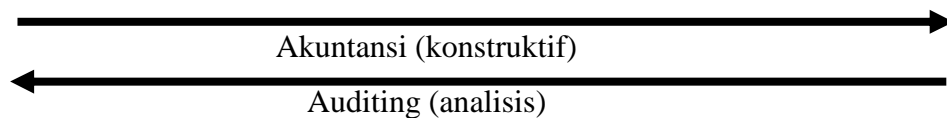


Gambar : 2.1

Proses Akuntansi :



Gambar : 2.2



Gambar : 2.3

Dari gambar 2.1 diatas diketahui bahwa porses auditing yaitu memeriksa laporan keuangan yang dikeluarkan oleh akuntansi, sedangkan dari gambar 2.2 proses akuntansi yaitu memulai pekerjaan dari setiap transaksi yang terjadi sampai menyusun laporan keuangan atas transaksi tersebut. Perbedaan auditing dengan akuntansi terlihat pada gambar 2.3 yang menunjukkan bahwa auditing mempunyai sifat analisis, karena akuntan publik memulai pemeriksaannya dari angka dalam laporan keuangan yang berpedoman pada Standar Profesional Akuntan Publik. Sedangkan akuntansi bersifat konstruktif, karena akuntansi

dilakukan oleh manajemen perusahaan bagian akuntansi berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan.

Mayoritas pengguna laporan keuangan serta para anggota masyarakat sering mengalami kekeliruan dalam membedakan auditing dengan akuntansi. Kebingungan tersebut timbul karena mayoritas praktek auditing umumnya berkaitan dengan informasi akuntansi serta kebanyakan auditor memiliki keahlian yang berkaitan dengan permasalahan akuntansi. Fungsi akuntansi adalah menyediakan jenis-jenis informasi kuantitatif tertentu yang dapat digunakan baik oleh manajemen maupun pihak lainnya dalam membuat keputusan. Dalam mempersiapkan informasi yang relevan, para akuntan harus memiliki suatu pemahaman yang mendalam atas prinsip-prinsip serta aturan-aturan yang menjadi dasar dalam menyiapkan informasi akuntansi. Berikutnya para akuntan harus membangun suatu sistem yang dapat memastikan bahwa peristiwa ekonomis suatu entitas telah dicatat secara tepat berdasarkan kurun waktu kejadian dan dengan biaya yang wajar.

Dalam mengaudit data akuntansi, yang perlu diperhatikan adalah hal-hal yang berkaitan dengan penentuan apakah informasi yang telah dicatat tersebut secara tepat telah mencerminkan peristiwa ekonomis yang terjadi selama periode akuntansi. Dikarenakan aturan-aturan akuntansi merupakan kriteria untuk mengevaluasi apakah informasi akuntansi tersebut telah dicatat secara tepat, maka sebagian besar auditor yang terlibat dengan data-data ini pun harus memiliki pemahaman yang mendalam akan aturan-aturan tersebut.

Dalam konteks audit atas laporan keuangan, aturan-aturan tersebut adalah prinsip-prinsip akuntansi yang berterima umum. Selain memahami akuntansi, seorang auditor harus memiliki keahlian mengumpulkan serta menginterpretasikan bukti-bukti audit. Keahlian inilah yang membedakan seorang auditor dengan akuntan. Memutuskan prosedur-prosedur audit yang tepat, memutuskan jumlah serta jenis akun yang akan diuji, serta mengevaluasi temuan-temuan audit merupakan permasalahan khas yang dijumpai oleh seorang auditor.

C. Pengertian Komitmen Profesionalisme

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin : 1990 dalam Trisnaningsih : 2004).

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Tidak ada hubungan antara pengalaman internal dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesi telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan

dedikasi mereka secara profesional. Hall Ricard (1968) dalam Yudi Rahmad (2005), mengemukakan lima aspek profesionalisme antara lain:

1. Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*). Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan,
2. Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*), yaitu suatu pandangan menyatakan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau yang bukan anggota profesi),
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*belief self regulation*), maksudnya bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka,
4. Dedikasi pada profesi (*dedication*). Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi,
5. Kewajiban sosial (*social obligation*). Elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun profesional karena ada pekerjaan tersebut.

Komitmen profesional pada dasarnya dapat dijadikan gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Gibson et. al dalam Diah

Wijayanti (2008) mengutarakan bahwa motivasi adalah suatu konsep yang kita gunakan jika kita menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Meskipun bukan satu-satunya determinan tetapi motivasi dapat dikatakan sebagai determinan yang penting bagi prestasi seorang individu.

Komitmen profesional akan mengarahkan pada motivasi kerja secara profesional juga. Seorang profesional yang secara konsisten dapat bekerja secara profesional dan dari upayanya tersebut mendapatkan penghargaan yang sesuai, tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja dalam dirinya. Oleh karena itu, motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja yang seringkali merupakan harapan seseorang (Trisnaningsih : 2004).

Meyer dan Allen dalam Ikhsan dan M Ishak (2005 : 36) mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi antara lain: (1). Komitmen Afektif (*affective commitment*), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi. (2). Komitmen Kontiniu (*continuance commitment*), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan

pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia membutuhkan organisasi tersebut. (3). Komitmen Normatif (*normative commitment*), timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa berkewajiban untuk itu.

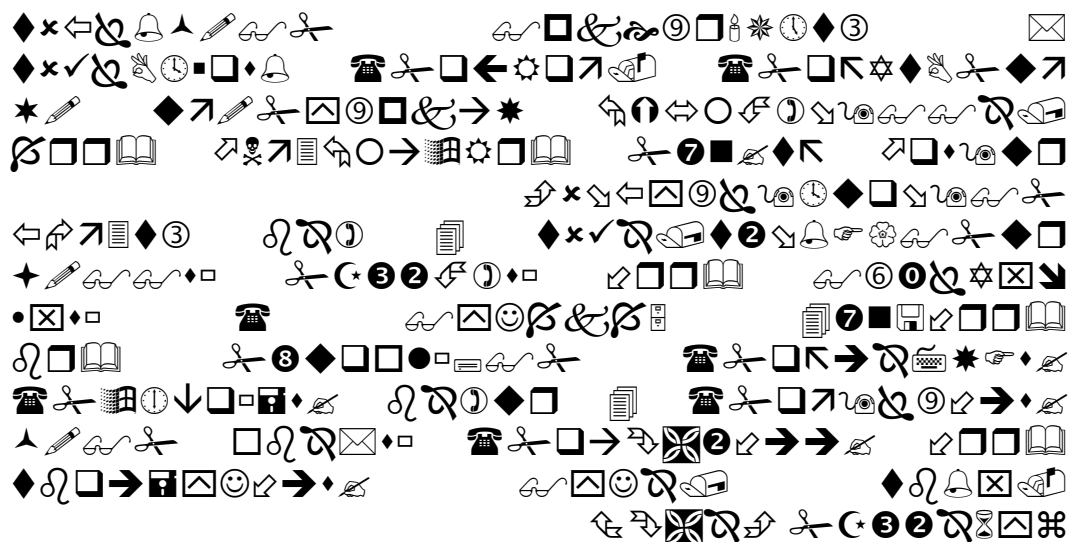
Profesionalisme menjadi syarat utama bagi orang yang bekerja sebagai auditor eksternal. Auditor eksternal yang memiliki pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan. Untuk menjalankan perannya, yang menuntut tanggung jawab yang semakin meluas, auditor eksternal harus mempunyai wawasan yang luas tentang materi-materi yang harus dipertimbangkan sehubungan dengan kompleksitas organisasi dan transaksi yang akan diaudit, agar mampu mendapat gambaran yang selengkapny tentang kondisi dan keadaan klien yang akan diaudit.

Profesionalisme merupakan sebutan pemberian orang lain, bukan oleh diri sendiri. Sama halnya dengan profesi yang melekat pada diri akuntan publik. Masyarakat yang menilai menuntut akuntan publik yang lebih profesional dalam menjalankan tugasnya, sebagai pihak yang independen yang menilai kewajaran penyajian laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen. Auditor harus mampu mengungkapkan adanya ketidakberesan dan penyelewengan yang dilakukan oleh pihak manajemen.

Menurut (Arens A. Alvin, 2002:76) yang diterjemahkan oleh Amir Abadi Yusuf:

Istilah profesionalisme berarti bertanggung jawab untuk perilaku yang lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat sebagai profesional akuntan publik mengakui tanggung jawabnya terhadap masyarakat, terhadap klien dan terhadap rekan seprofesi termasuk untuk berperilaku yang terhormat, sekalipun ini berarti pengorbanan diri pribadi.

Sedangkan profesionalisme seseorang dalam Al-Qur'an menurut Sofyan Harahap (2004:146) terdapat dalam Surat An-Nisa' ayat 135 yang berbunyi :



Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.

D. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Inggris "*motivation*". Kata asalnya ialah "*motive*" yang berarti tujuan. Jadi, ringkasnya, dikarenakan kata motivasi adalah bermaksud sebab, tujuan atau pendorong, maka tujuan seseorang itulah sebenarnya yang menjadi penggerak utama baginya berusaha keras mencapai atau mendapat apa yang diinginkannya sama ada secara negatif atau positif.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja untuk menghasilkan uang maupun yang tidak. [Motivasi kerja](#) yang dimiliki seorang pekerja berbeda-beda tentunya, dan juga berubah-ubah. Ada pekerja yang selalu terlihat semangat bekerja karena menginginkan kenaikan gaji atau promosi jabatan, hal tersebut tentunya wajar-wajar saja. Motivasi kerja pun bisa naik-turun. Tidak selamanya kegairahan dalam bekerja bisa terus berada pada titik maksimal. Kadangkala, seorang pekerja dapat mengalami penurunan kinerja karena kejenuhan dalam bekerja, atau bisa saja karena pelbagai permasalahan yang dihadapinya.

Menurut Terry dalam Deliarnov dikembangkan Trisnaningsih (2004), motivasi didefinisikan sebagai keinginan (*desire*) dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak. O'Donnel dalam Deliarnov, menggambarkan motivasi sebagai dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan (*a want*) atau suatu tujuan (*a goal*).

Motivator yang paling berdaya guna adalah motivator dari dalam, bukan dari luar. Keinginan untuk maju dari dalam diri auditor akan menimbulkan semangat dalam meningkatkan kualitas mereka. Para auditor yang memiliki upaya untuk meningkatkan diri akan menunjukkan semangat juang yang tinggi ke arah penyempurnaan diri yang merupakan inti dari motivasi untuk meraih prestasi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi seorang auditor, salah satunya adalah kepercayaan diri. Auditor yang memiliki kepercayaan diri yang kuat cenderung lebih memiliki motivasi yang tinggi karena dia percaya akan kemampuan dirinya sendiri dibandingkan dengan auditor yang memiliki kepercayaan diri lemah yang cenderung memiliki motivasi yang rendah pula.

Selain motivasi terdapat beberapa dimensi yang mempengaruhi kepercayaan diri seseorang yaitu :

1. Pengenalan Diri

Pengenalan diri berarti memahami kekhasan fisiknya, kepribadian, watak dan temperamennya, mengenal bakat-bakat alamiah yang dimilikinya serta punya gambaran atau konsep yang jelas tentang diri sendiri dengan segala kesulitan bahkan kekurangan dan kelemahan diri seseorang. Dengan mengenal diri, seseorang dapat mengenal kenyataan dirinya, dan sekaligus kemungkinan-kemungkinannya, serta (diharapkan) mengetahui peran apa yang harus dimainkan untuk mewujudkannya.

Ada beberapa cara untuk mengembangkan kekuatan dan kelemahan dalam pengenalan diri yaitu introspeksi diri, mengendalikan diri, membangun kepercayaan diri, mengenal dan mengambil inspirasi dari tokoh-tokoh teladan, dan berfikir

positif dan optimis tentang diri sendiri. Dari beberapa cara untuk mengembangkan pengenalan diri diatas dapat diketahui bahwa kepercayaan diri merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi bagaimana auditor mengenal dirinya.

2. Pengendalian Diri

Pengendalian diri merupakan pengelolaan emosi yang berarti menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat. Hal ini merupakan kecakapan yang sangat bergantung pada kesadaran diri. Emosi dikatakan berhasil dikelola apabila mampu menghibur diri ketika ditimpa kesedihan, dapat melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan bangkit kembali dengan cepat dari semua itu.

Sebaliknya orang yang buruk kemampuannya dalam mengelola emosi akan terus menerus bertarung melawan perasaan murung atau melarikan diri pada hal-hal negatif yang merugikan dirinya sendiri. Kepercayaan diri auditor akan mempengaruhi kemampuan untuk mengendalikan dirinya. Auditor yang memiliki kepercayaan diri yang kuat maka akan cenderung lebih mampu mengendalikan dirinya dalam menghadapi permasalahan yang terjadi dibandingkan dengan auditor yang memiliki kepercayaan diri lemah.

3. Empati

Empati atau mengenal emosi orang lain dibangun berdasarkan pada kesadaran diri. Jika seseorang terbuka pada emosi sendiri, maka dapat dipastikan bahwa ia akan terampil membaca perasaan orang lain. Di kalangan auditor yang paling efektif dari empati adalah mempunyai kemampuan paling tinggi dalam penolakan terhadap sinyal-sinyal emosi tubuh sendiri mulai dari mendengar,

memahami, dan bersosial dengan lingkungan kampus. Orang yang memiliki empati yang tinggi akan lebih mampu membaca perasaan dirinya dan orang lain yang akan berakibat pada peningkatan kualitas belajar sehingga akan tercipta suatu pemahaman yang baik tentang akuntansi.

Kepercayaan diri akan mempengaruhi empati dari seorang auditor. Auditor yang memiliki kepercayaan diri kuat akan mudah untuk berempati kepada dirinya dan orang lain dibandingkan dengan auditor yang memiliki kepercayaan diri yang lemah.

4. Keterampilan Sosial

Menurut Jones, kemampuan membina hubungan dengan orang lain adalah serangkaian pilihan yang dapat membuat anda mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang yang berhubungan dengan anda atau orang lain yang ingin anda hubungi. Dalam hubungannya dengan dunia kampus, keterampilan sosial dapat dilihat dari sinkronisasi antara dosen dan auditor yang menunjukkan seberapa jauh hubungan yang mereka rasakan. Perasaan bersahabat antara dosen dan auditor akan menciptakan sebuah interaksi yang efektif dalam rangka pemahaman di bidang akuntansi..

Kepercayaan diri sangat diperlukan dalam keterampilan sosial, karena dengan kepercayaan diri yang kuat, auditor akan mudah untuk terbuka dan terampil dalam bersosialisasi bila dibandingkan dengan auditor yang kepercayaan dirinya lemah.

E. Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu; seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001 : 139). Sikap tersebut berasal dari persepsi seseorang tentang pekerjaannya. Feldman dan Arnold dalam Setiawan dan Imam (2006) juga pernah menyimpulkan bahwa terdapat enam aspek yang dianggap paling dominan dalam studi kepuasan kerja yaitu gaji (*pay*), kondisi pekerjaan (*working conditions*), kelompok kerja (*work group*), supervisi (*supervision*), promosi (*promotion*) dan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Dengan demikian, dapat dikatakan apabila seseorang, dalam hal ini auditor eksternal, jika ia memiliki komitmen profesional, maka akan mengarah pada terciptanya motivasi secara profesional dan dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan menimbulkan kepuasan kerja pada auditor eksternal.

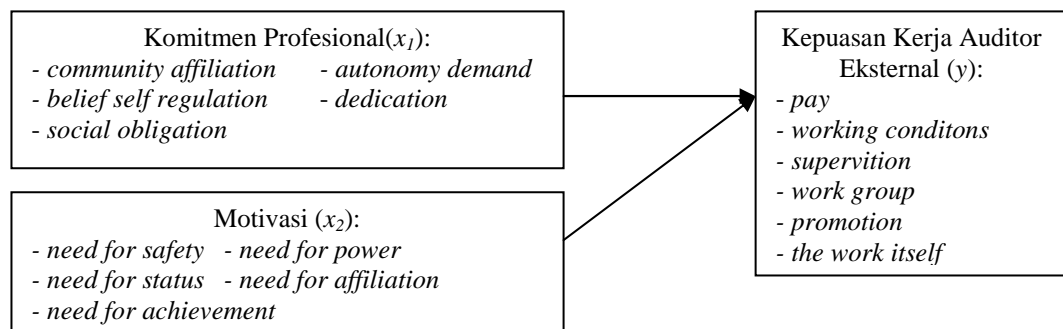
Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terlibat dalam membentuk *goal congruence*. Motivasi yang membuat sumber daya manusia melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Motivasi juga membuat sumber daya manusia meraih kepuasan (*satisfaction*) dalam pekerjaan mereka. Kebanggaan atas apa yang telah dicapai sehingga menimbulkan rasa puas (*satisfy*), dapat pula disebut sebagai motivasi (Puspitasari : 2005). Saat ini, motif yang sering dipelajari dan mendominasi studi dan aplikasi bidang perilaku organisasi adalah motif sekunder. Beberapa motif

sekunder yang penting antara lain adalah kekuasaan, pencapaian atau prestasi dan afiliasi atau seperti yang umum digunakan saat ini adalah *n Pow (need for power)*, *n Ach (need for achievement)*, dan *n Aff (need for affiliation)*.

Selain itu, terutama dalam perilaku organisasi, kebutuhan atas keamanan dan kebutuhan atas status merupakan motif sekunder yang penting. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja. Namun demikian, tidak hanya motivasi saja yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja.

F. Kerangka Pemikiran

Adanya komitmen dan motivasi terhadap profesi juga memiliki peran dalam menciptakan kepuasan kerja (Puspitasari : 2005) seperti yang tergambar dalam kerangka pemikiran berikut ini :



Gambar 2.4 : Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis

Auditor, akuntan, dan kalangan bisnis lainnya menghadapi banyak dilema etika dalam karir bisnis. Bernegosiasi dengan klien yang mengancam

untuk mencari auditor baru kalau perusahaan tidak memperoleh pendapat wajar tanpa pengecualian, jelas merupakan dilema etika karena pendapat seperti itu belum memuaskannya. Memutuskan akan menegur supervisor yang telah melakukan lebih saji secara material nilai pendapatan departemen untuk mendapatkan bonus yang lebih besar merupakan dilema etika yang sulit. Melanjutkan bergabung di perusahaan yang melecehkan dan memperlakukan pegawai dan pelanggan secara tidak jujur juga merupakan dilema moral, khususnya apabila orang itu memiliki saudara yang mendukung, serta ketatnya pemasaran pada waktu tersebut.

Alasan yang mendasari diperlakukannya perilaku profesional yang tinggi pada setiap profesi adalah kebutuhan akan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi, terlepas dari yang dilakukan secara perorangan. Bagi akuntan publik, penting untuk meyakinkan klien dan pemakai laporan keuangan akan kualitas audit dan jasa lainnya. Jika pemakai jasa tidak memiliki keyakinan pada akuntan publik, kemampuan para profesional itu untuk memberikan jasa kepada klien dan masyarakat secara efektif berkurang.

Dengan demikian diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Komitmen profesional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor eksternal,
- H₂: Motivasi diri memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor eksternal.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan empiris, dimana data-data yang diperoleh selama melakukan penelitian dianalisis dan diolah berdasarkan teori yang ada dalam literatur. Adapun langkah-langkah yang akan ditempuh dalam pengujian hipotesis ini meliputi : populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel dan reliabilitas serta teknik pengujian hipotesis.

A. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah KAP yang berada di Kota Pekanbaru. Sedangkan sampel yang akan digunakan adalah akuntan publik yang ada pada masing-masing KAP tersebut. Pemilihan sampel dalam penelitian ini merupakan *purposive random sampling* dimana pengambilan sampel secara acak yang dilakukan berdasarkan pertimbangan perorangan atau peneliti. Adapun kriteria populasi dan sampel yang dipilih yaitu semua auditor yang terdapat di KAP yang terdaftar di IAPI tahun 2009.

Kriteria tersebut diajukan untuk memudahkan identifikasi KAP-KAP yang menjadi objek penelitian. Dari populasi KAP yang ada di Pekanbaru sekarang yaitu sekitar 7 KAP maka jumlah sampel yang dikehendaki tidak berdasarkan pertimbangan yang dapat dipertanggung jawabkan, asal memenuhi keperluan penelitian. Dalam penelitian ini mengikutsertakan auditor berdasarkan hirarki, yaitu staf yunior, senior, partner dan manajer. Penelitian ini menggunakan

kuesioner dan diperkirakan lamanya penyebaran kuesioner hingga mengumpulkannya kembali adalah dua minggu. Kuesioner akan disebarakan langsung kepada responden dengan distribusi penyebaran kuesioner kepada setiap KAP yang ada di Pekanbaru.

KAP-KAP tersebut terdiri dari :

1. KAP. DRA. MARTHA NG

Jl. Achmad Yani No.84 Pekanbaru

Telp. (0761) 24418

Fax. (0761) 35508

2. KAP. DRS. GAFAR SALIM & REKAN (CAB)

Jl. Tuanku Tambusai, Komplek Taman Anggrek Blok E. No 7 Pekanbaru

Telp. (0761) 566950

Fax. (0761) 566951

3. KAP. DRS. HARDI & REKAN (PUSAT)

Jl. Ikhlas No.1 F, Labuh Baru, Pekanbaru 28291

Telp. (0761) 63879

Fax. (0761) 22072

4. KAP. DRS. SELAMAT SINURAYA & REKAN (CAB)

Jl. Durian No.1 F, Samping Pemancar TVRI Labu Baru Telp. (28291) Pekanbaru

Telp. (0761) 22769

Fax. (0761) 589061

5. KAP. HADIBROTO & REKAN (CAB)

Jl. Teratai No.18 Pekanbaru 28121

Telp. (0761) 20044

Fax. (0761) 20044

6. KAP. PURBALAUDDIN & REKAN (CAB)

Jl. Gardenia / Rajawali No. 64 Pekanbaru 28124

Telp. (0761) 862021, 7077770, 7077773 Fax. (0761) 862021

7. KAP. SATAR SITANGGANG

Hotel Flora Jl. Samarinda No. 11 Pekanbaru - Riau

Telp. HP. 08127524453

Fax.

Sumber : akuntanpublikindonesia.com (2009)

B. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Data pengujian ini merupakan *cross section data* yaitu data yang dikumpulkan pada satu waktu tertentu yang dikumpulkan dengan

metode kuesioner (Nazir, 2003:56). Pengiriman kuesioner dilakukan dengan cara pengiriman langsung oleh peneliti ke semua KAP yang menjadi populasi penelitian. Dipilihnya metode survey kuesioner dengan pengiriman langsung karena memungkinkan responden memiliki waktu yang cukup untuk menjawab semua pertanyaan secara teliti dan tepat sehingga responden tidak dalam keadaan tertekan seperti sempitnya waktu jika jawaban ditunggu saat itu juga.

Adapun kelemahan dari metode ini adalah, peneliti kurang dapat mengendalikan responden sehingga responden tidak serius dalam menjawab pertanyaan, jawaban yang tidak jujur baik disengaja maupun tidak disengaja, dapat menimbulkan bias bagi data yang terkumpul. Untuk menghindari hal ini, maka kuesioner dirancang semenarik mungkin, dan pertanyaan diajukan secara singkat dan jelas. Masing-masing kuesioner disertai dengan surat permohonan yang ditujukan kepada responden. Permohonan tersebut berisikan identitas peneliti serta jaminan kerahasiaan data penelitian.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisa dan penyajian data dengan objek yang akan diteliti. Data yang diperoleh akan dihubungkan dengan teori-teori yang sudah ada.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini ada 2 variabel independen (bebas) yang digunakan, yaitu :

1. Variabel Komitmen Profesional (X1)

Yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu (Trisnaningsih : 2004). Pada penelitian ini, pengukuran komitmen profesional sama dengan yang dilakukan Diah Wijayanti (2008)

dan Chyntia Dwi Palma (2006) tentang lima dimensi komitmen profesional yang sebelumnya dikembangkan oleh Hall R (1968), terdiri dari 19 (sembilan belas) item pertanyaan dengan 5 (lima) poin skala Likert.

2. Variabel Motivasi Diri (X2)

Yaitu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu (Trisnaningsih : 2004) seperti kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan keamanan (*need for safety*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan akan status (*need for status*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*). Pengukuran variabel motivasi dilakukan dengan 10 pertanyaan dengan 5 (lima) poin skala Likert berdasarkan motivasi sekunder menurut Luthans (2005).

Sedangkan variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja lainnya (Trisnaningsih : 2004). Pengukuran kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan instrumen berdasarkan enam aspek paling dominan dalam studi kepuasan kerja menurut Feldman dan Arnold (1983) dalam Setiawan dan Imam (2006) yaitu gaji (*pay*), kondisi pekerjaan (*working conditions*), supervisi (*supervision*), kelompok kerja (*work group*), promosi (*promotion*) dan pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) yang terdiri dari 6 (enam) item pertanyaan dengan 5 (lima) poin skala Likert.

Pengukuran variabel dependen dan independen menggunakan skala Likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Untuk masing-masing pertanyaan menggunakan lima skala Likert yaitu :

Sangat Tidak Setuju	(STS)	1		
Tidak Setuju	(TS)	2		
Tidak Tahu	(TT)	3		
Setuju	(S)		4	
Sangat Setuju	(SS)	5		

D. Metode Analisis Data

Hasan Iqbal, (2003:28) menyatakan kegiatan pengolahan data dengan melakukan tabulasi terhadap kuesioner dengan memberikan dan menjumlahkan bobot jawaban pada masing-masing pertanyaan untuk masing-masing variabel. Analisa data menggunakan regresi berganda (multiple regression) untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Kemudian dilakukan pengecekan dengan melakukan plot data untuk melihat adanya data linear atau tidak linear. Persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X = Koefisien Regresi

X₁ = Komitmen Profesionalisme

X₂ = Motivasi Diri

a = Konstan

e = Galat (error terms)

E. Pengukuran Instrumen

Dalam sebuah penelitian, data yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu sebelum memasuki proses analisis. Pengujian data yang dilakukan meliputi pengujian validitas (keabsahan) dan pengujian reliabilitas. pengujian

validitas dilakukan untuk melakukan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen yang dipakai.

a. Metode Pengujian Kualitas Data

Ketetapan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data (Indriantoro Nur, 2002;180) untuk menghasilkan data yang berkualitas.

1) Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui valid suatu variabel, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik validity analysis dengan nilai korelasi diatas 0,30 (Sekaran, 2000:169).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian

dilakukan dengan menggunakan teknik cronbach alpha. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar: (a) $<0,6$ tidak reliabel, (b) $0,6-0,7$ acceptable, (c) $0,7-0,8$ baik, dan (d) $>0,8$ sangat baik (Sekaran, 2000:171).

3) Uji Normalitas Data

Menguji dalam sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Santoso, 2001: 214).

Dasar pengambil keputusan antara lain: (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta (2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mendukung grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dalam uji normalitas data digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, Kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:30) .

b. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias. Yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid

dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

Tiga asumsi klasik yang di perhatikan adalah :

1. Uji Multikolinearitas

Metode ini digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Variance Inflation Factor atau VIF yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulasi formulanya sebagai berikut :

$$\mathbf{VIF} = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinan. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan VIF akan besar. Untuk nilai bila $VIF > 5$ maka dianggap ada Multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya $VIF < 5$ maka dianggap tidak terdapat Multikolinearitas (Ghozali, 2005).

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada, berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan :

1. Jika angka *Durbin Watson* (DW) dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
2. Jika angka *Durbin Watson* (DW) diantara -2 sampai +2 berarti terdapat tidak ada Autokorelasi.
3. Jika angka *Durbin Watson* (DW) diatas =2 berarti terdapat Autokorelasi Negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4$ dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4$ - du terpenuhi.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi Heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar).

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan Heterokesatisitas jika scatterplot membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan

Heterokedastisitas. Sebaliknya jika scatterplot tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan Heterokedastisitas.

F. Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara menyeluruh atau simultan (Uji F). Dan secara parsial (Uji t) yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian-pengujian variabel independen secara bersamaan digunakan statistik Uji F (F-test) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 10% membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{ value} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95 % dengan tingkat signifikan sebesar 0,5 % dan degree of freedom (df) $n - k$ membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel–variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen.

Begitu juga untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi parsial. Variabel independen yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab ini meliputi hasil penelitian untuk menguji secara empiris tentang komitmen profesionalisme dan motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang eksternal auditor, hasil penelitian meliputi statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis regresi berganda dan pembahasan.

A. Statistik Deskriptif Responden

Teknik pengumpulan data telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa populasi penelitian yaitu 7 KAP di Pekanbaru yang terdaftar di direktori IAPI 2009. Sedangkan kuesioner yang disebarakan masing-masing KAP disebarakan 6 buah kuesioner secara keseluruhan kuesioner adalah sebanyak 42 buah kuesioner. Jumlah kuesioner yang terkumpul kembali hanya 35 buah saja, semua kuesioner yang terkumpul dapat memenuhi syarat untuk diolah. Tingkat pengumpulan kuesioner dapat dilihat pada tabel IV.1.

Tabel IV.1 Tingkat Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total Kuesioner yang disebarakan	42	100%
Total Kuesioner yang terkumpul kembali	35	83,33%
Total kuesioner yang tidak terkumpul kembali	7	16,67%
Total kuesioner yang dapat diolah	35	83,33%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan dari tabel IV.1 dapat dijelaskan bahwa peneliti mengirimkan 42 kuesioner, kuesioner yang terkumpul kembali sebanyak 35 buah atau 83,33%. Kuesioner yang tidak terkumpul kembali sebanyak 7 buah atau 16,67%. Jadi total

kuesioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarkan adalah 35 buah atau 83,33%.

Sedangkan data demografi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan di KAP terlihat pada tabel IV.2 dibawah.

Tabel IV.2 Data Demografi Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Umur		
21 – 30 tahun	8	22,86
31 – 40 tahun	18	51,43
< 40 tahun	9	25,71
Jenis Kelamin		
Pria	20	57,14
Wanita	15	42,86
Pendidikan Terakhir		
Diploma	6	17,14
Strata 1	20	57,14
Strata 2	9	25,71
Jabatan Dalam KAP		
Manager	4	11,43
Partner	2	5,71
Senior	15	42,86
Yunior	14	40,00

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel IV.2 dapat dilihat bahwa persentase data demografis responden berdasarkan umur responden didominasi oleh auditor yang berumur 31 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 51,43%, berdasarkan jenis kelamin responden didominasi oleh pria yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 57,14, sedangkan tingkat pendidikan responden didominasi oleh auditor dengan pendidikan Strata 1 yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 57,14%. Adapun jabatan responden di KAP tempat mereka bekerja didominasi

oleh auditor senior sebanyak 15 orang dengan persentase 42,86% dan auditor junior sebanyak 14 orang dengan persentase 40%.

Analisa data dilakukan terhadap 35 sampel responden yang telah memenuhi kriteria untuk dapat diolah lebih lanjut. Hasil pengolahan data statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel IV.3 dibawah ini.

Tabel IV.3 Statistik Deskriptif Responden

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
Komitmen_Profesional	35	49	88	74,86
Motivasi	35	22	47	39,17
Kepuasan_Kerja	35	15	28	23,14
Valid N (listwise)	35			

Sumber : Lampiran 1

Dalam Tabel IV.3 terlihat bahwa variabel komitmen profesional mempunyai nilai minimum sebesar 49, nilai maksimum sebesar 88, dan nilai rata-rata sebesar 74,86. Nilai tersebut merupakan nilai yang tertinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata auditor akan merasa puas terhadap hasil kerjanya apabila dia memiliki komitmen terhadap profesinya sebagai auditor.

Variabel motivasi mempunyai nilai minimum 22 dan nilai maksimum 47, dan nilai rata-rata sebesar 39,17. Jika jawaban rata-rata responden lebih tinggi dari 39,17, maka responden tersebut memiliki motivasi diri yang lebih tinggi untuk memperoleh kepuasan kerja.

Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai minimum 15, nilai maksimum 28, dan nilai rata-rata sebesar 23,14. Jika jawaban responden lebih tinggi dari 23,14, maka responden tersebut merasa lebih puas terhadap kerjanya.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan layakanya data untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item yang digunakan, hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Oleh karena itu kuesionernya layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian ini. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas seperti dalam Tabel IV.4 dibawah ini.

Tabel IV.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

VARIABEL	VALIDITAS		RELIABILITAS	
	KORELASI	KEPUTUSAN	<i>Cronbach Alpha</i>	KEPUTUSAN
X1			0,821	Sangat Baik, Reliabel
X1.1	0,669	Valid		
X1.2	0,460	Valid		
X1.3	0,502	Valid		
X1.4	0,480	Valid		
X1.5	0,347	Valid		
X1.6	0,670	Valid		
X1.7	0,448	Valid		
X1.8	0,534	Valid		
X1.9	0,522	Valid		
X1.10	0,459	Valid		
X1.11	0,372	Valid		
X1.12	0,652	Valid		
X1.13	0,331	Valid		
X1.14	0,422	Valid		
X1.15	0,326	Valid		
X1.16	0,396	Valid		
X1.17	0,629	Valid		
X1.18	0,376	Valid		
X1.19	0,608	Valid		
X2			0,761	Baik, Reliabel
X2.1	0,526	Valid		
X2.2	0,771	Valid		
X2.3	0,347	Valid		

X2.4	0,461	Valid		
X2.5	0,802	Valid		
X2.6	0,359	Valid		
X2.7	0,334	Valid		
X2.8	0,772	Valid		
X2.9	0,553	Valid		
X2.10	0,700	Valid		
X3			0,724	Baik, Reliabel
X3.1	0,330	Valid		
X3.2	0,362	Valid		
X3.3	0,863	Valid		
X3.4	0,815	Valid		
X3.5	0,692	Valid		
X3.6	0,814	Valid		

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel IV.4 dapat dijelaskan bahwa pengaruh komitmen profesional dan motivasi terhadap kepuasan kerja auditor eksternal diukur dengan 35 item pertanyaan yang terdiri dari :

1. Variabel komitmen profesional diukur dengan 19 item pertanyaan. Hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi yang terendah yaitu 0,326, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai *cronbach alpha* adalah 0,821 yang berarti variabel komitmen profesional tersebut reliabel dengan keputusan sangat baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.
2. Variabel motivasi diri diukur dengan 10 item pertanyaan. Hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi yang terendah yaitu 0,334, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai *cronbach alpha* adalah 0,761 yang berarti variabel motivasi diri

tersebut reliabel dengan keputusan baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

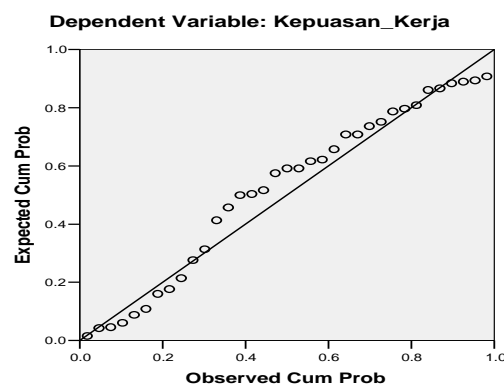
3. Variabel kepuasan kerja diukur dengan 6 item pertanyaan. Hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi yang terendah yaitu 0,330, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item variabel di atas 0,30 dan memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai *cronbach alpha* adalah 0,724 yang berarti variabel kepuasan kerja tersebut reliabel dengan keputusan baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

C. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Uji Normalitas

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal P-P Plot of Regression Standarized Residual. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar IV.1.

Gambar 4.1
Diagram P-P Plot Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran 10 Diagram P-P Plot Normaitas

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis Multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat Normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal.

Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data juga menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:30). Hasil uji Normalitas disajikan sebagai berikut terlihat pada tabel IV.5 dibawah.

Tabel IV.5 Hasil Uji Normalitas K-S-Z Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
			Komitmen_ Profesional	Kepuasan_ Kerja
N			35	35
Normal Parameters	a,b	Mean	74,86	23,14
		Std. Deviation	8,555	4,008
Most Extreme Differences		Absolute	,078	,219
		Positive	,065	,113
		Negative	-,078	-,219
Kolmogorov-Smirnov Z			,462	1,297
Asymp. Sig. (2-tailed)			,983	,069

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 10 Diagram P-P Plot Normaitas

Tabel IV.5 menunjukkan nilai K-S-Z untuk variabel komitmen profesional adalah sebesar 0,462 dengan signifikansi sebesar 0,983. Nilai K-S-Z untuk variabel motivasi, adalah sebesar 1,027 dengan signifikansi sebesar 0,242. Nilai K-S-Z untuk variabel kepuasan kerja, adalah sebesar 1,297 dengan signifikansi sebesar 0,069. Nilai K-S-Z semua variabel tersebut diatas 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

2. Analisis Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat kolerasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas Multikolinearitas jika Variance Inflation Factor (VIF) disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1. Jika kolerasi antar variabel independen lemah (di bawah 0,5) maka dapat dikatakan bebas multikolinearitas, data yang baik dapat dikatakan bebas multikonearitas. Hasil Uji Multikonearitas disimpulkan seperti pada tabel IV.6 dibawah.

Tabel IV.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24,430	6,124		3,990	,000		
Komitmen_Profesional	-,155	,093	-,331	-1,668	,105	,704	1,420
Motivasi	,263	,141	,371	1,871	,071	,704	1,420

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Lampiran 11 Tolerance & VIF Multikolinearitas

Pada tabel IV.6 terlihat bahwa variabel komitmen profesional dan motivasi masing-masing mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,704 dan nilai VIF 1,420. Dikarenakan nilai VIF di sekitar angka 1 dan memiliki tolerance mendekati angka 1, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen, sehingga dapat diputuskan kedua variabel bebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

b) Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negatif

Tabel IV.7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,337 ^a	,114	,058	3,890	1,336

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen_Profesional

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

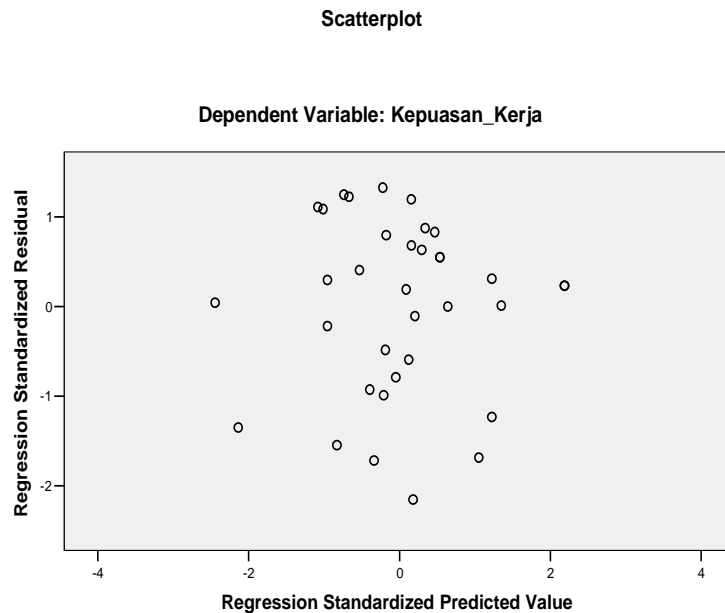
Sumber : Lampiran 11 Durbin-Watson Autokorelasi

Pada tabel IV.7 terlihat bahwa angka Durbin Watson dibawah 2 yaitu sebesar 1,336 yang berarti tidak ada autokorelasi. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

c) Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Santoso, 2001: 210). Seperti terlihat pada gambar 4.2 dibawah.

Gambar 4.2
Diagram Scatterplot Heterokedastisitas



Sumber : Lampiran 12 Diagram Scatterplot

Pada Gambar 4.2 tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

D. Analisa Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan regresi linear, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui meregresikan kepuasan kerja sebagai dependen terhadap komitmen profesional dan motivasi diri sebagai variabel independen. Hasil pengujian hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel IV.8 di bawah.

Tabel IV.8 Hasil Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24,430	6,124		3,990	,000		
Komitmen_Profesi	-,155	,093	-,331	-1,668	,105	,704	1,420
Motivasi	,263	,141	,371	1,871	,071	,704	1,420

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Lampiran 12

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y \text{ (Kepuasan Kerja)} = 24,430 - 0,155X_1 + 0,263X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 24,430 menyatakan, bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen adalah sebesar 24,430.
2. Hasil regresi X1 menunjukkan variabel komitmen profesional sebesar - 0,155 yang menyatakan bahwa komitmen profesional mengalami penurunan sebesar 1, maka variabel dependen (kepuasan kerja auditor) juga akan mengalami penurunan sebesar 15,5%.
3. Hasil regresi X2 menunjukkan variabel motivasi sebesar 0,263 yang menyatakan bahwa motivasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (kepuasan kerja auditor) juga akan mengalami peningkatan sebesar 26,3%.

1. Hasil Uji Regresi Secara Parsial

a) H1 : Komitmen Profesional

Berdasarkan statistik t tabel sebesar $1,690 > t$ hitung sebesar $-1,668$ maka H_1 DITOLAK. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen profesional secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang auditor eksternal.

Dengan ditolaknya hipotesis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat loyalitas individu pada profesinya terhadap kepuasan kerja seorang auditor eksternal. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal auditor eksternal telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara professional. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini komitmen seorang auditor eksternal akan profesinya tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang mereka inginkan.

b) H2 : Motivasi Diri

Berdasarkan statistik t tabel sebesar $1,690 < t$ hitung sebesar $1,871$ maka H_2 DITERIMA. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi diri secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang auditor eksternal.

Dengan diterimanya hipotesis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dorongan jiwa seorang auditor eksternal untuk melakukan tindakan yang produktif baik yang berorientasi kerja untuk menghasilkan uang yang banyak maupun yang tidak. Auditor eksternal yang selalu terlihat semangat bekerja biasanya di motivasi beberapa hal antara lain

kenaikan gaji atau promosi jabatan di kantor tempatnya bekerja. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi diri seorang auditor eksternal sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang mereka inginkan.

2. Hasil Uji Regresi Secara Simultan

Hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel IV.9 dibawah ini :

Tabel IV.9 Hasil Uji F Hitung

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62,035	2	31,017	2,050	,145 ^a
	Residual	484,251	32	15,133		
	Total	546,286	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen_Profesional

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Lampiran 12

Pada tabel IV.9 hasil regresi menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $2,050 < F$ tabel sebesar 4,121, dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,145 berada diatas 0,05. Maka model regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama komitmen profesional dan motivasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang auditor eksternal.

Berdasarkan istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu; seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001 : 139). Namun dari hasil uji secara simultan diatas maka dikatakan apabila seseorang, dalam hal ini auditor eksternal, jika ia tidak memiliki komitmen

profesional, maka akan mengarah pada tidak terciptanya motivasi secara profesional dan dengan tidak adanya motivasi yang tinggi maka tidak akan menimbulkan kepuasan kerja pada auditor eksternal. Dengan demikian tingkat loyalitas individu pada profesinya dan dorongan jiwa seorang auditor tidak mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

3. Koefisien Determinasi

Nilai R (koefisien determinasi) terlihat pada tabel IV.10 dibawah :

Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,337 ^a	,114	,058	3,890	1,336

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen_Profesional

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber : Lampiran 12

Tabel diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,337, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen tidak cukup kuat karena R lebih kecil dari 0,5. Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,114 (11%) artinya kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh komitmen profesional dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 89% dipengaruhi sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti pengenalan diri, pengendalian diri, empati, kondisi lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penulis menyimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen profesional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor karena t tabel sebesar 1,690 > t hitung sebesar -

1,668, sedangkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja auditor karena $t \text{ tabel sebesar } 1,690 < t \text{ hitung sebesar } 1,871$. Sedangkan secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen karena $F \text{ hitung sebesar } 2,050 < F \text{ tabel sebesar } 4,121$. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa hanya 11,4% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen profesional dan motivasi diri. Angka tersebut sangat tidak cukup kuat untuk membuktikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen karena berada jauh dibawah 50%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen profesional dan motivasi diri seorang auditor eksternal terhadap kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari seluruh data yang telah dianalisis dapat diketahui bahwa semua item variabel memenuhi syarat untuk valid karena memiliki korelasi diatas 0,30. Sedangkan hasil uji reliabilitas juga menunjukkan hasil bahwa semua variabel reliabel dengan *croanbach alpha* masing-masing diatas 0,60.
2. Hasil regresi secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional secara statistik t tabel lebih besar dari t hitung yaitu $1,690 > -1,668$, maka dapat diputuskan bahwa H1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen profesional secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang auditor eksternal. Hal ini disebabkan bahwa auditor eksternal telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang komplek secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional.

3. Hasil regresi secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi diri secara statistik t tabel lebih kecil dari t hitung yaitu $1,690 < 1,871$, maka dapat diputuskan bahwa H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi diri secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang auditor eksternal.
4. Hasil uji regresi secara simultan atau uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $2,050 < F$ tabel sebesar $4,121$, dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,145$ berada diatas $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi secara bersama-sama, komitmen profesional dan motivasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang auditor eksternal. Hal ini disebabkan jika auditor tidak memiliki komitmen profesional, maka akan mengarah pada tidak terciptanya motivasi secara profesional dan dengan tidak adanya motivasi yang tinggi maka tidak akan menimbulkan kepuasan kerja pada auditor eksternal.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran :

1. Dikarenakan pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama variabel independen tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sebaiknya menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

seorang auditor eksternal. Seperti pengenalan diri, pengendalian diri, empati, kondisi lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya.

2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka kepada auditor eksternal kedepannya diharapkan agar bisa lebih komitmen kepada profesi sebagai auditor eksternal. Jangan jadikan profesi sebagai auditor eksternal hanya sebagai batu loncatan untuk memperoleh suatu pekerjaan yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'anul Karim, **Surat An-Nisa Ayat 135**

Agoes, Soekrisno, 2005, **Auditing**, Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Anonim, 2002, "**Modus dan Mimpi Buruk Bisnis AS**", Majalah Auditor Eksternal : Media Auditing dan Corporate Governance, Edisi 2, September 2002, Penerbit Auditor Eksternal, Jakarta.

Arens A Alvin, terjemahan Amir Abadi Yusuf, 2002, **Auditing Pendekatan Terpadu**, Penerbit Pt Indeks

Arens, Alvin A; Elder, Randal, E; Beasley, Mark S, 2003, "**Auditing and Assurance Service, An Integrated Approach**", 10th Edition; Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.

Diah, Wijayanti, 2008, **Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Internal : Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Penelitian Pada Kantor Yayasan Pendidikan Internal Audit Jakarta)**, SNA 11 Pontianak.

Hasan, Iqbal, 2003, **Pokok-pokok Materi Statistik 2**, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.

Harahap, Sofyan Syafri, 2004, **Akuntansi Islam**, Penerbit Bumi Aksara Jakarta

Ikhsan, Arfan., Muhammad Ishak, 2005, **Akuntansi Keperilakuan**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Imam Ghozali, 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Indriantoro, Nur, 2002, **Metodologi Penelitian Bisnis**, Edisi Pertama, BPFE UGM Yogyakarta.

Konrath, Laweey F, 2002, **Auditing Concepts and Applicants, A Risk-Analysis Approach**, 5th Edition; West Publishing Company

Konsorsium Organisasi Profesi Audit Eksternal, 2004, **Standar Profesi Audit Eksternal**, Jakarta, Yayasan Pendidikan Eksternal Audit.

Media Akuntansi, Edisi 45/April 2004.

- Mulyadi, 2002, **Auditing**, Edisi ke enam, buku satu dan dua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nazir, Mohammad, 2003, **Metode Penelitian**, Edisi kelima, Penerbit Ghalia Indonesia
- Palma, Chyntia Dwi, 2006, "**Pengaruh Dimensi Komitmen Profesional terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Kasus pada Kantor Inspeksi PT. Bank Rakyat Indonesia Semarang)**", Skripsi S1 (tidak dipublikasikan), Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto.
- Puspitasari, Irma Ayu, 2005, "**Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesi dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Auditor Eksternal Pemerintah**", Skripsi S1 (tidak dipublikasikan), Jogjakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Robbins, Stephen P, 2001, **Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi**, Aplikasi, Jilid 1 Edisi 8, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2001, **Mengolah Data Statistik Secara Profesional Versi 10** Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sekaran, Uma, 2000, **Research Method for Business**, Third Edition, Jhon Willey and Sons Inc
- Setiawan, Ivan Aries, Imam Ghazali, 2006, **Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Trisnaningsih, Sri, 2003, "**Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Auditord di Jawa Tengah)**", Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Volume 6, No. 2, Mei 2003, Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Pendidik, Jakarta.
- , 2004, "**Motivasi Sebagai *Motivasi Variable* Dalam Hubungan Antara Komitmen dengan Kepuasan kerja(Srudi Empiris pada Akuntan Pendidik di Surabaya)**", Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi, Volume 4, Januari 2004, Program Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Yudi Rahmad, 2005, **Hubungan Antara Profesionalisme Auditor Dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas Dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan**, Skripsi Sarjana Pada Faklutas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. I.1	Produktivitas Laba Riil Satu Tahun Operasi Pedagang Emas Di Plaza Sukaramai Kota Pekanbaru 2
Tabel IV. 1	Lamanya Masa Berdagang Emas Di Plaza Sukaramai Pekanbaru..... 35
Tabel IV. 2	Alasan Memilih Untuk Berdagang Emas..... 36
Tabel IV. 3	Perkembangan Usaha Dagang Emas..... 38
Tabel IV. 4	Hambatan Yang Dihadapi Dalam Usaha Dagang Emas Di Plaza Sukaramai Pekanbaru..... 39
Tabel. IV. 5	Upaya Yang Dilakukan Untuk Menanggulangi Hambatan Yang Ada 41
Tabel IV.6	Segi Penting Mencari Karyawan..... 42
Tabel IV. 7	Cara Melakukan Pemasaran Dan Karyawan Pemasaran 44
Tabel IV. 8	Faktor Yang Perlu Diperhatikan Dalam Mempromosikan Karyawan Pemasaran..... 46
Tabel IV. 9	Harus Dimiliki Oleh Seseorang Untuk Dapat Menjadi Karyawan Bidang Pemasaran..... 47
Tabel IV. 10	Diberikan Oleh Perusahaan Untuk Karyawan 48
Tabel V. 1	Produktivitas Laba Riil Enam Toko Emas Emasc Di Plaza Sukaramai Kota Pekanbaru..... 50

Tabel. V. 2.	Lama Masa Karyawan Bekerja	52
Tabel. V. 3	Keadaan Pekerjaan	53
Tabel V. 4.	Karyawan Pindah Kerja	54
Tabel V. 5.	Perasaan Karyawan	55
Tabel V. 6.	Tanggung Jawab Yang Diberikan Kepada Karyawan	56
Tabel V. 7	Sikap Pimpinan	58
Tabel V. 8	Keadaan Diri Karyawan Dalam Bekerja.....	59
Tabel V. 9	Keadaan Tempat Kerja.....	60
Tabel V. 10	Pergaulan Dan Komunikasi Karyawan Di Tempat Kerja.....	61
Tabel V. 11.	Gaji Karyawan	59
Tabel V. 12	Bonus Untuk Karyawan	63
Tabel V. 13	Tunjangan Kesejahteraan Bagi Karyawan	64
Tabel V. 14	Tabulasi Hasil Produktivitas Laba Riil Terhadap Kinerja Pada Enam Toko Emas Emasc.....	67